

La fumée secondaire

Fumée secondaire : politique en milieu de travail

Sur cette page

[L'usage du tabac au travail n'est-il pas réglementé depuis longtemps?](#)

[Au Canada, quels sont les gouvernements qui ont légiféré en matière de fumée secondaire en milieu de travail?](#)

[En général, que dit la réglementation?](#)

[Quels sont des exemples d'une section fumeurs?](#)

[L'entreprise devrait-elle offrir un programme de renoncement au tabac ou au vapotage?](#)

[Quel est un exemple d'une politique antitabac et antivapotage en milieu de travail*?](#)

L'usage du tabac au travail n'est-il pas réglementé depuis longtemps?

L'usage du tabac est depuis longtemps interdit lorsque l'employé travaille avec des matières inflammables ou des explosifs. Dans ces cas, l'interdiction ne vise pas à protéger l'employé des effets de la fumée secondaire sur la santé, mais plutôt du risque évident d'incendie et d'explosion.

Ailleurs, l'usage du tabac est interdit pour prévenir l'ingestion de substances chimiques. En effet, les aliments, les boissons et les cigarettes sont souvent contaminés par des mains, des gants ou des vêtements sales ou par une exposition non protégée à des substances chimiques.

Depuis le début des années 90, toutefois, d'autres mesures législatives ont été adoptées, compte tenu des inquiétudes suscitées par l'exposition à la fumée secondaire.

Le présent document porte sur les questions liées aux restrictions à l'usage du tabac en milieu de travail, y compris les obligations légales et les étapes à suivre pour l'établissement d'une politique relative à l'usage du tabac en milieu de travail. Pour des renseignements généraux sur la fumée secondaire (y compris les vapeurs des cigarettes électroniques) et ses effets possibles sur la santé, veuillez consulter le document Réponses SST intitulé La fumée secondaire : information générale et effets sur la santé.

Au Canada, quels sont les gouvernements qui ont légiféré en matière de fumée secondaire en milieu de travail?

Toutes les sphères de compétence canadiennes ont des lois ou règlements officiels qui limitent l'usage du tabac et le vapotage au travail.

La réglementation varie d'une province à l'autre. Il importe donc de consulter vos autorités locales. Une liste des [organismes fédéraux responsables de la santé et de la sécurité au travail](#) est disponible.

Consultez aussi la [liste des lois pour des milieux de travail sans fumée](#) pour de plus amples renseignements.

Remarque : Vous pouvez consulter la liste des lois gratuitement. Un abonnement est requis pour avoir accès à ces lois.

En général, que dit la réglementation?

Toutes les administrations interdisent entièrement l'usage du tabac et le vapotage à l'intérieur d'un bâtiment fermé. L'usage de tabac est interdit dans les édifices publics (y compris les bureaux des gouvernements provinciaux, ce qui comprend leur propriété extérieure et leurs stationnements) ainsi que dans de nombreux lieux publics comme les restaurants (y compris les terrasses extérieures), les parcs, les écoles et terrains d'école, etc. Lorsque l'usage de tabac est autorisé dans une pièce ou une aire particulière, il faut que cet endroit réponde à certains critères pour ce qui est de son usage et de son aération. Les aires pour fumeurs situées à l'extérieur doivent aussi répondre à certains critères, surtout concernant leur emplacement.

Quels sont des exemples d'une section fumeurs?

Une section fumeurs peut être accessible à l'intérieur de certains milieux de travail, comme les prisons, les foyers de groupe ou les résidences offrant des soins de santé. Un tel endroit doit remplir notamment les conditions suivantes :

- La section fumeurs doit être bien indiquée par des panneaux ou d'autres façons.
- Il faut une ventilation distincte par dépression sans recirculation de l'air.
- Il doit s'agir d'une aire distincte par sa construction et séparée des autres aires de travail ou de repos.
- La section doit être pourvue de cendriers ou de contenants non combustibles avec couvercle pour l'élimination des déchets.

- La section fumeurs doit être bien indiquée par des panneaux ou d'autres façons.
- Il faut une ventilation distincte par dépression sans recirculation de l'air.
- Il doit s'agir d'une aire distincte par sa construction et séparée des autres aires de travail ou de repos.
- La section doit être pourvue de cendriers ou de contenants non combustibles avec couvercle pour l'élimination des déchets.

Si la section fumeurs se trouve à l'extérieur de l'édifice, elle ne doit pas être à proximité de l'entrée que les non-fumeurs utilisent. Il faut une section distincte, éloignée des entrées de porte, prises d'air et fenêtres de l'édifice. La section doit se trouver à une distance minimale variant de trois mètres à neuf mètres de la porte, des prises d'air ou de la fenêtre, selon l'administration.

L'entreprise devrait-elle offrir un programme de renoncement au tabac ou au vapotage?

Pour aider les personnes qui souhaitent arrêter de fumer, les entreprises peuvent offrir des programmes de renoncement ou permettre d'accéder à de tels programmes.

Éléments communs des programmes de renoncement au tabac ou au vapotage :

- efforts personnels;
- conseils de professionnels de la santé;
- counselling individuel;
- thérapie de remplacement de la nicotine (TRN);
- incitatifs, dont des concours et des activités spéciales.

Trois approches de base peuvent être adoptées pour offrir une aide au renoncement au travail. Le tableau ci-après compare les pour et les contre de chacune des approches. Pour favoriser une plus grande réussite, les trois approches devraient être appuyées par des activités intégrées à une initiative en matière de bien-être à plus grande échelle.

Approche	Pour	Contre
<p>Globale :</p> <p>Offrir des programmes et des activités en milieu de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accessibilité • Souplesse (p. ex. les programmes peuvent être offerts à des heures variées afin de répondre aux besoins des travailleurs de quarts et des autres travailleurs) • Message fort quant à l'engagement et à l'appui de l'employeur • Attestation du leadership de l'employeur • Source possible de motivation additionnelle • Possibilité d'offrir les programmes aux conjoints et aux membres de la famille • Groupes difficiles à cibler • Appui aux anciens fumeurs • Suivi et soutien possibles • Possibilité d'intégrer l'appui des processus d'abandon aux initiatives de mieux-être existantes. • Mise à profit des politiques antitabac existantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Coûts en ressources financières et humaines • Possibilité que les programmes de groupe ne soient pas adaptés à tous les travailleurs • Formation approfondie peut-être nécessaire • Anonymat impossible • Manque possible de souplesse face aux divers degrés de dépendance et de réceptivité à l'abandon • Possibilité que la collectivité offre des compétences et des ressources plus étendues • L'accent mis sur le tabagisme en milieu de travail peut entraîner une stigmatisation des fumeurs et une réduction du taux de réussite

Approche	Pour	Contre
<p>Facilité :</p> <p>Collaborer avec des organismes externes afin d'offrir des programmes et des activités en dehors des lieux de travail, ainsi que des documents de soutien autodidactes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anonymat • Recours à des compétences externes pour ne pas « réinventer la roue » et assurer un niveau d'expertise qui n'existe peut-être pas dans le milieu de travail • Possibilité pour un travailleur de choisir les options qui conviennent le mieux à ses besoins particuliers • Diverses options et nombreuses ressources offertes dans certaines collectivités (surtout dans les grands centres) • Message quant à l'engagement et à l'appui de l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> • Accessibilité restreinte • Coûts en ressources humaines potentiellement élevés dès le départ • Manque de souplesse • Possibilité limitée d'adaptation à un milieu de travail particulier • Coûts • Difficulté de trouver des options acceptables
<p>Éducative et informative :</p> <p>Fournir des renseignements aux travailleurs, y compris des documents de soutien autodidactes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coûts minimes • Solution de dernier recours lorsque les autres possibilités ont été épuisées • Approche applicable dans tous les milieux de travail • Anonymat • Bon choix pour les personnes très motivés 	<ul style="list-style-type: none"> • Faibles taux d'abandon associés à l'initiative personnelle • Approche qui ne suffit pas pour modifier le comportement • Manque de continuité • Signe d'un faible appui de la part de l'employeur

Approche	Pour	Contre
		<ul style="list-style-type: none"> • Obstacle possible lié au sentiment d'incapacité à réussir seuls que peuvent ressentir les travailleurs • Suivi impossible

Source : [Renoncement au tabac en milieu de travail : Un guide pour aider vos employés à cesser de fumer](#). Santé Canada, 2008

Quel est un exemple d'une politique antitabac et antivapotage en milieu de travail*?

Politique

Compte tenu des effets sur la santé et la sécurité des sources d'inflammation (comme les cigarettes allumées) et de l'exposition à la fumée secondaire, la société ABC Inc. applique la présente politique qui vise à assurer un environnement sans fumée et sans vapeur à tous les employés et visiteurs.

Définitions

La présente politique porte sur la consommation de tout produit de tabac (y compris le tabac à chiquer) et sur tous les dispositifs électroniques pour fumer.

Il est interdit de fumer ou de vapoter à l'intérieur de l'édifice en tout temps. Les fumeurs et les vapoteurs peuvent seulement utiliser les aires prévues à cet effet, qui sont situées à l'extérieur de l'édifice.

Les produits du tabac et de vapotage et articles connexes, y compris les mégots et les allumettes, doivent être éteints et déposés dans les contenants destinés à cet usage. Les superviseurs s'assureront que la section fumeurs est nettoyée régulièrement.

Il est interdit de fumer ou de vapoter dans un véhicule de l'entreprise en tout temps.

Pour ce qui est des pauses-cigarettes ou des pauses-vapotage, les superviseurs et les travailleurs conviendront ensemble d'une solution qui, sans faire obstacle à la productivité du personnel, permettra de répondre à leurs besoins.

Dispositions

Les travailleurs sont informés de la présente politique au moyen de panneaux installés dans les édifices et les véhicules de l'entreprise, et du manuel réglementaire. Les superviseurs dispenseront également la formation pertinente au personnel.

Les visiteurs seront informés de la présente politique par des panneaux ainsi que par la personne qui les accueillera.

L'entreprise aidera les travailleurs qui souhaitent arrêter de fumer ou de vapoter en leur permettant d'avoir facilement accès aux programmes et aux ressources de renoncement au tabac ou au vapotage qui sont recommandés.

Tout manquement à cette politique fera l'objet des mesures disciplinaires habituelles.

* Adapté de l'article « [Making Your Workplace Smokefree: A Decision Maker's Guide](#) », Centers for Disease Control and Prevention. Department of Health and Human Services (É-U.)

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2024-11-08

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.